

Façonner l'avenir du travail

Introduction

Alors que les élections parlementaires européennes de 2014 étaient marquées par une profonde crise économique, l'un des grands défis à l'horizon des cinq prochaines années sera le façonnement de la transformation numérique et écologique de la société européenne. Ces deux tendances continueront d'avoir un impact sur le monde du travail et, tout comme avec l'industrialisation, on observe de nouveau de nombreuses incertitudes en ce qui concerne l'accès au travail, ses conditions et son rôle futur en tant que partie intégrante fondamentale de la vie humaine.

Pour l'Eglise, le travail a toujours été une priorité humaine et donc une priorité chrétienne[\[1\]](#): en plein milieu de l'industrialisation de la fin du 19^{ème} siècle, le pape Léon XIII a fait la lumière sur les conséquences des nouvelles technologies et de la production en série pour l'être humain[\[2\]](#). Aujourd'hui, l'Eglise se sent de nouveau appelée à remplir sa mission de scruter les signes des temps[\[3\]](#) - les nouvelles avancées de la digitalisation, de l'intelligence artificielle et de la transition écologique - et de lancer un appel à la dignité du travail pour tous.

Ce document, qui repose sur la doctrine sociale de l'Eglise catholique, **visé à apporter au débat actuel sur le futur monde du travail une réflexion socio-éthique**. Cette réflexion nourrira à la fois la discussion de l'ordre du jour de la prochaine Commission européenne et du prochain Parlement européen mais aussi l'*Initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, que l'Organisation internationale du Travail (OIT) a lancée pour célébrer son 100^e anniversaire en 2019[\[4\]](#).

Tout en soulignant l'importance du bénévolat et du travail familial, le texte qui suit est principalement axé sur le travail rémunéré. Cette contribution met en évidence la nécessité d'avoir une vision européenne claire qui façonne la transformation actuelle afin que tout le monde puisse bénéficier des nouvelles avancées. Le document, qui met l'accent sur le rôle central du travail, examine les conséquences des changements structurels dans le monde du travail et apporte une vision de l'avenir du travail qui promeut un travail décent, durable et participatif pour tous. La réflexion se conclut par 17 recommandations qui aideront l'Union européenne à faire le nécessaire pour que le travail humain devienne pour tous un outil d'épanouissement personnel et de participation au sein de la société.

Le rôle central du travail dans nos sociétés

Le travail représente bien davantage qu'un moyen de gagner sa vie. Il fait partie intégrante de l'identité humaine et définit notre rôle en tant qu'être humain dans la société. Il s'ensuit que dans cette période d'accélération du changement technologique, le plein emploi reste un objectif premier de la politique et de l'économie de l'Union européenne en vue de construire une société juste et inclusive.

Dans la perspective de la doctrine sociale de l'Eglise catholique, "*nous sommes appelés au travail dès notre création*", rappelle le pape François dans [Laudato si'](#) ([LS 128](#)). Dans des conditions décentes, le travail rémunéré ne nous récompense pas seulement par de l'argent mais il nous aide aussi, lorsqu'il s'inscrit dans un équilibre avec le bénévolat et le travail familial, à un triple niveau :

1/ Participer à la création. A une époque marquée par l'urgence de la nécessité d'une transition écologique, il est important de se souvenir que le travail fait également référence à la responsabilité commune de prendre soin du monde, donné par Dieu et transmis par les générations précédentes ([LS 124](#)). Selon le récit biblique, Dieu a placé l'homme et la femme dans le jardin qu'il a créé, non seulement pour le préserver ("*protéger*") mais aussi pour lui faire porter du fruit ("*labourer*") ([LS 124](#) ; Gn 2, 15). Ainsi, le travail fait partie de notre vocation à gérer notre maison commune avec prudence afin qu'elle reste féconde pour les générations actuelles et les générations futures.

2/ S'intégrer pleinement dans la société. Le travail nous aide à trouver notre rôle au sein de la communauté et c'est le moyen essentiel d'avoir une société véritablement active et inclusive, composée de personnes venues de différents milieux. Le travail nous donne aussi une reconnaissance sociale. Nous avons le sentiment que la société a besoin de nous et que nous pouvons jouer un rôle en aidant notre communauté à prospérer. Par le partage des tâches avec nos collègues et la création de quelque chose ensemble, nous pouvons apprendre les uns des autres, entamer une conversation et donc surmonter les préjugés et établir des relations de confiance.

3/ Favoriser notre développement personnel. Enfin, un travail décent et durable est le lieu d'une riche croissance personnelle "*où plusieurs dimensions de la vie sont en jeu : la créativité, la projection vers l'avenir, le développement des capacités, la mise en pratique de valeurs, la communication avec les autres [...]*" ([LS 127](#)). Grâce au travail, on ne développe pas seulement ses compétences mais on devient aussi des citoyens responsables, autonomes et dotés d'esprit critique. En fait, nous nous épanouissons par le travail et c'est par le travail que

les jeunes deviennent adultes. Le travail *“nous oint de dignité, nous remplit de dignité”* [5].

Le travail peut jouer un rôle vital dans la définition du sens de notre vie sur terre, en nous liant les uns aux autres et en mobilisant nos talents. Dans la foulée de ces changements transformateurs, la politique doit donc rester attachée à l’objectif du plein emploi et faciliter la transition vers une économie centrée sur la personne, qui permette à chacun d’avoir une vie digne et autonome par le travail.

Comprendre la transformation

Etant donné l’importance du travail, il est nécessaire de façonner l’évolution actuelle qui transforme le monde du travail pour que tout le monde ainsi que l’ensemble de la société bénéficient de ces changements. Les tendances actuelles - polarisation du travail, nouvelles formes de travail non réglementés et intensification de la vie professionnelle - indiquent clairement les points où des mesures politiques sont nécessaires.

La digitalisation a façonné les conditions de travail en Europe, de concert avec beaucoup d’autres tendances s’inscrivant dans la durée : dès 1981, le pape Saint Jean-Paul II attirait l’attention sur de nouveaux développements dans les conditions technologiques, économiques et politiques qui *“n’auront pas moins d’influence sur le monde du travail et de la production que n’en eut la révolution industrielle du siècle dernier”* ([Laborem exercens](#), [LE 2](#)). Il faisait référence à l’introduction généralisée de l’automatisation de la production, à l’accélération de la mondialisation et à la *“prise de conscience toujours plus vive du caractère limité du patrimoine naturel et de son insupportable pollution”* ([LE 2](#)). Tandis que la vitesse et la complexité de ces tendances se sont accrues, la digitalisation, les gros volumes de données et les intelligences artificielles ont émergé et ont rapidement gagné en importance pour nous emmener vers un nouveau monde du travail.

Collectivement, tous ces changements ont déclenché l’innovation et contribué à créer de l’emploi dans toute l’Union européenne. Bien qu’il n’appartienne pas à l’Eglise d’analyser scientifiquement les conséquences que pourraient avoir ces changements sur la société humaine, elle estime de son devoir de rappeler la dignité et les droits des travailleurs, de faire un travail de sensibilisation au sujet des impacts négatifs et de contribuer à orienter ces changements pour parvenir à d’authentiques progrès ([LE 3](#)). Dans ce contexte, nous devons prendre note que les changements qui se produisent dans le monde du travail vont également de pair avec les défis qui affectent l’ensemble de la société européenne, y compris les jeunes, les familles et les citoyens engagés dans la société.

Une polarisation croissante du travail dans les sociétés européennes

Si les changements survenus au cours de ces dernières années ont créé des opportunités professionnelles pour les personnes hautement qualifiées, de nombreux emplois de routine risquent d'être délocalisés vers un pays où la main-d'œuvre est meilleur marché ou d'être remplacés par des robots ou des algorithmes.

Globalement, il est prometteur de constater que la créativité et l'expérience sont devenues plus appréciées en Europe ces dernières années. Un grand nombre d'emplois nouvellement créés privilégient la croissance personnelle et ont tendance à être beaucoup plus épanouissants que les emplois de routine qui ont surtout caractérisé le monde du travail dans le passé[6].

Toutefois, les tendances actuelles de l'emploi montrent aussi que parallèlement à la création de nombreux emplois très bien payés, le nombre de postes faiblement rémunérés dans le secteur des services a régulièrement augmenté dans un certain nombre d'Etats membres de l'Union européenne[7]. Les nouveaux emplois en bas de l'échelle des salaires correspondent à des professions qui sont difficiles à automatiser ou à délocaliser, notamment les fournisseurs de services à la personne, le personnel de nettoyage et les travailleurs sociaux. Les personnes qui sont employées dans ces secteurs sont soumises à des pressions croissantes dans leur travail en matière d'horaires mais continuent à être faiblement rémunérées, voire très mal rémunérées[8]. En conséquence, la pauvreté au travail est en augmentation : elle est passée de 8% en 2007 à 10% en 2017[9].

Par contre, les emplois traditionnels de la classe moyenne ont diminué - notamment le travail de bureau, le personnel de vente et les cols bleus - ce qui provoque une tendance à la polarisation des emplois dans toute l'Europe. Cette polarisation est la plus accentuée dans les Etats membres de l'Union où les régimes de négociation collective ainsi que l'éducation et les systèmes de formation sont moins développés ou, dans le cas de l'Europe méridionale, ont été affaiblis au lendemain de la crise[10].

En outre, la digitalisation pourrait élargir encore le fossé entre le monde rural et le monde urbain et aussi entre le nord et le sud de l'Europe. Si l'on n'investit pas davantage dans les infrastructures numériques des zones rurales d'Europe, notamment en Europe de l'est, l'économie digitalisée va probablement créer la plupart de ses emplois dans les zones urbaines et dans les régions les plus riches de l'Union européenne. Ceci renforcerait encore la migration de la main-d'œuvre, en particulier celle des personnes jeunes et hautement qualifiées, et exacerberait les défis démographiques des zones rurales et des régions à la périphérie de l'Europe[11].

La disparition de la sécurité de l'emploi pour les jeunes

L'évolution du monde du travail a permis le développement de modalités de travail plus flexibles, notamment de contrats temporaires, d'accords à temps partiel ou de travail intérimaire. En outre, de nouvelles formes d'emploi ont émergé, en particulier dans ce que l'on appelle l'économie de plate-forme (économie collaborative ou partagée), ce qui transforme radicalement notre compréhension du travail et de la relation traditionnelle entre employeur et employé[12].

Les nouvelles formes de travail dans l'économie de plate-forme ont la capacité de stimuler l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises innovantes en Europe. Toutefois, il existe aussi un certain nombre de plates-formes internet qui se targuent de n'être que de simples intermédiaires entre les consommateurs et les prestataires de services, mais se comportent en fait comme de véritables employeurs en donnant des instructions à des travailleurs qui sont concrètement déclarés comme indépendants[13]. En outre, les entreprises confient de plus en plus souvent des tâches et des projets à des indépendants ou à des travailleurs effectuant un travail coopératif (*crowdworking*), recrutés via des plates-formes internet sans nouer aucune relation d'emploi avec eux[14].

Cette évolution conduit à une plus grande flexibilisation du marché du travail, où les travailleurs, en particulier les jeunes, doivent s'occuper de leur propre sécurité sociale, de leur santé et de leur sécurité personnelle au travail[15]. L'insécurité d'emploi qui en résulte les empêche de fonder une famille, de se voir attribuer une hypothèque ou simplement de planifier leur avenir, car l'exigence toujours croissante de flexibilité est une entrave en la matière. Bien souvent, la formation sur le lieu de travail, qui est d'une importance stratégique pour l'avenir de l'économie digitale et la compétitivité de l'Europe, comme le soulignent les chercheurs et les politiciens, n'est pas mise à la disposition de ceux qui travaillent dans le cadre de modalités de travail flexibles. En effet, l'accès à une formation plus poussée continue d'être largement tributaire des contrats à durée indéterminée dans l'Union européenne[16].

C'est la raison pour laquelle il faut adapter le droit du travail au niveau national comme au niveau européen pour qu'il inclue les nouvelles formes d'emploi qui remplacent de plus en plus fréquemment un certain nombre de types de travail stables et plus sûrs en Europe[17].

Nouvelles opportunités et nouveaux risques dans l'équilibre entre vie de famille, vie sociale et vie professionnelle

La popularisation et l'utilisation des nouvelles technologies ont rendu de plus en plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie privée, car un nombre croissant de travailleurs peuvent maintenant travailler à partir de n'importe quel

endroit et à n'importe quel moment.

Bien que la possibilité de faire du télétravail et l'existence de modèles plus flexibles en matière de temps de travail puissent certainement aider à maintenir ou même à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, cette évolution - sous sa forme non réglementée actuelle - pourrait aussi accroître l'intensification du travail et son omniprésence. Nombreux sont ceux en Europe qui ressentent une pression croissante sur leur lieu de travail, d'autant qu'ils travaillent plus fréquemment aujourd'hui dans le cadre de projets et d'emplois axés sur les résultats : 25% des travailleurs signalent qu'ils éprouvent un stress lié au travail pendant toute la durée ou la majeure partie de leur vie professionnelle [18]. Si cette intensification du travail n'est pas réglementée, elle peut entraîner chez certains une culture de la disponibilité permanente, qui peut porter atteinte en définitive à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée et nuire à leur santé. Cette évolution est préoccupante car la créativité comme la capacité de prendre des décisions équilibrées, et donc la compétence essentielle de l'économie digitale, nécessitent un temps de repos fixe et suffisant.

De plus, les périodes de repos communes, qui sont exemptes de toute production et consommation et où l'ensemble de la société peut ralentir, sont menacées dans de nombreux Etats membres de l'Union européenne. Les citoyens sont essentiellement considérés comme des consommateurs et des producteurs, "*dont le profit consisterait avant tout à optimiser leurs gains pécuniaires*" [19]. Le dimanche, qui est reconnu comme jour de repos hebdomadaire par la tradition ou les usages dans tous les Etats membres de l'Union [20] et qui était protégé jusqu'en 1996 par la législation européenne, est devenu dans de nombreux pays un jour comme les autres, où les magasins sont ouverts. Or, à une époque où tout s'accélère, un processus que l'on pourrait qualifier de *rapidification*, il serait nécessaire d'avoir un jour commun qui nous permette de nous reposer, de participer à un travail communautaire et de passer du temps avec notre famille et nos amis.

Un monde du travail décent, durable et participatif pour tous

En réponse à l'évolution du monde du travail, l'Europe a besoin d'une vision claire et commune sur le rôle de la politique dans le façonnement de ses tendances. Dans la perspective de la doctrine sociale de l'Eglise catholique, nous croyons en la vision d'un monde du travail décent, durable et participatif pour tous, qui contribue à l'édification d'une société plus inclusive et plus prospère, sur la base d'une économie au service du développement humain intégral.

Prérequis : Une économie au service du développement humain intégral

Le fondement nécessaire de cette vision est une économie orientée vers son but ultime, celui d'être au service des personnes. L'Union européenne, connue pour ses régimes sophistiqués de protection sociale et son niveau de vie élevé, a une responsabilité particulière dans la défense et la promotion de ce modèle centré sur la personne dans une économie mondialisée. Or, la crise financière, ses causes profondes et ses conséquences ont montré que la dignité des personnes, leur bien-être et leur droit à la participation et à l'inclusion sociale dans la société n'ont joué qu'un rôle subalterne en Europe. Au contraire, on est dans un système “*où priment une spéculation et une recherche du revenu financier qui tendent à ignorer tout contexte, de même que les effets sur la dignité humaine et sur l'environnement*” (LS 56). Les travailleurs et leur famille restent trop souvent réduits à de simples statistiques, à des effectifs très onéreux ou à un capital humain qui peut être rationalisé ou remplacé par des machines ou par des travailleurs “*meilleur marché*” à l'étranger afin de maximaliser les marges bénéficiaires[21]. Se concentrer strictement sur les avantages à court terme pour les actionnaires et augmenter la concurrence interne au sein des entreprises ont sapé la confiance, qui doit être l'âme de toute organisation[22].

Pour enrayer cette tendance, l'Union européenne et ses Etats membres peuvent montrer la voie en indiquant que l'avenir du travail sera prospère pour tous et que ce n'est pas uniquement la marge bénéficiaire mais d'abord et avant tout le développement intégral des citoyens qui façonne l'ensemble de l'économie. Les coopératives[23], les entreprises sociales, un nombre croissant de petites et moyennes entreprises ainsi que les “*intrapreneurs sociaux*”[24] montrent déjà l'exemple, en faisant apparaître que faire des affaires ne se réduit pas à faire des bénéfices mais qu'il s'agit d'une noble vocation qui permet de “*servir avec davantage d'efficacité le bien commun*”[25] et d'apporter “*une contribution irremplaçable au bien-être matériel et même spirituel de l'humanité*”[26]. En outre, les Etats membres de l'Union qui sont dotés d'un solide régime d'aide sociale ont démontré tout au long de la crise que le dialogue social et les régimes de protection sociale bien développés étaient un investissement vital pour protéger

les citoyens et rétablir rapidement la situation[27].

L'Union européenne, inspirée par ces exemples prometteurs, pourrait promouvoir un nouveau paradigme holistique. Cette approche montrerait que les principes de solidarité, de soin de la création et de respect des droits des travailleurs ainsi que l'idée d'une économie de marché libre, compétitive et stimulée par l'innovation ne sont pas des objectifs mutuellement exclusifs mais plutôt des objectifs complémentaires.

“Cela demande la recherche de nouveaux modèles économiques plus inclusifs et équitables, non orientés vers le service d'un petit nombre, mais au bénéfice des gens et de la société”, a souligné le Pape François en recevant le Prix Charlemagne en 2016[28]. Dans le même discours, il a explicitement cité l'exemple de l'économie sociale de marché, qui relie l'idée d'un marché concurrentiel libre au principe de solidarité et aux politiques au service du bien commun[29]. Comme le concept est l'un des objectifs intégrés dans les Traités européens[30], il appartient maintenant à l'Union européenne de redécouvrir pleinement ce concept. L'accord à haut niveau autour d'un *Socle européen des Droits sociaux* en novembre 2017 a constitué un premier pas vital dans cette direction et il sera d'une importance cruciale au cours des cinq prochaines années de tenir cette promesse d'une Europe plus sociale et davantage centrée sur les personnes.

A cet égard, les principes du Socle des Droits sociaux devraient continuer à façonner les politiques européennes au-delà des élections parlementaires européennes de l'année prochaine et devenir partie intégrante du prochain *Cadre Financier Pluriannuel* (CFP). Avec les *Objectifs des Nations Unies pour le développement durable*, cet engagement à haut niveau devrait de même servir de fondement à une nouvelle stratégie de dix ans, qui fera suite à *Europe 2020* et guidera l'Union européenne vers la vision commune d'un développement authentique.

Un travail décent qui fournit un niveau de vie adéquat et laisse de la place à la famille et à un engagement civique

Une première pierre angulaire importante pour le futur monde du travail est le droit fondamental et universel à des conditions de travail décentes, qui ne doivent pas simplement se limiter aux travailleurs de l'Union européenne mais s'appliquer à toutes les personnes de par le monde qui contribuent au fonctionnement de notre économie globale interconnectée.

Selon la définition de l'OIT[31], un travail décent est un travail qui permet de favoriser le développement personnel et de vivre une vie digne. La transformation numérique et technologique, qui remplace les tâches de routine et les emplois dangereux par des emplois plus créatifs et plus épanouissants pour tous, peut jouer un rôle important à cet égard, en particulier si les deux principes suivants sont

respectés :

Premièrement, personne – quel que soit le lieu ou la forme de son travail – ne peut se voir refuser le droit légitime à des conditions de travail justes et à une rémunération “*suffisante pour assurer [aux travailleurs] ainsi qu’à leurs familles un niveau de vie décent*”[32]. Toute personne, surtout lorsqu’elle travaille sous le contrôle de quelqu’un d’autre, a le droit de bénéficier d’un ensemble fondamental de droits exécutoires. Nous nous félicitons donc du large champ d’application de la proposition de *Directive de l’UE relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles*, qui cherche à élargir les normes du travail aux nouvelles formes d’emploi. En outre, nous sommes convaincus que la législation de l’Union ainsi que les législations nationales doivent protéger davantage la santé et la dignité des travailleurs qui fournissent un service vital pour la société et le bien commun, en particulier dans le secteur social. Alors que la nécessité de services personnels à domicile va s’accroître dans une société vieillissante, la rémunération et les conditions de travail des personnes employées dans ce secteur doivent rester un grand axe des politiques européennes et nationales de l’emploi.

Toutefois, le rôle de protection de l’Union européenne en matière de dignité des travailleurs ne s’achève pas à ses frontières. L’Union européenne et ses Etats membres, qui abritent de nombreuses multinationales et qui constituent l’un des plus importants marchés de consommateurs, ont la responsabilité morale de respecter et de promouvoir l’adhésion aux normes internationales du travail d’un bout à l’autre de la chaîne d’approvisionnement. L’Union doit devenir un chef de file dans la mise en œuvre plus performante des normes internationales du travail établies par l’OIT et par les Nations Unies et mettre plus particulièrement l’accent sur les normes sociales essentielles dans ses accords de libre-échange.

Deuxièmement, nous devons nous rappeler que le travail – même s’il est très bien rémunéré – ne peut être qualifié de décent que s’il laisse de l’espace à la vie en société et à la vie familiale[33]. Comme cette analyse le souligne, on peut travailler à l’heure actuelle de n’importe quel endroit et à n’importe quel moment. Si une telle flexibilité comporte des opportunités, le défi crucial pour la société et les politiques d’aujourd’hui consiste à empêcher que la liberté d’auto-organiser sa vie et son travail ne conduise à des heures de travail illimitées, une auto-exploitation et une vie dominée par le travail dans toutes ses sphères.

Nous devons préserver ensemble les espaces qui nous permettent de travailler pour le bien commun de nos sociétés. Nous devrions promouvoir des horaires de travail décents, nous permettant de passer suffisamment de temps avec nos familles et amis mais aussi de faire du volontariat. Les entreprises devraient promouvoir une culture d’entreprise qui protège les employés des longues heures de travail. Parallèlement, la Commission européenne pourrait faciliter les échanges de bonnes pratiques qui sont susceptibles d’infléchir la tendance à la disponibilité permanente. Il existe déjà des exemples prometteurs, tels que le *Droit à la déconnexion* en France, ce qui pourrait aider à accroître la protection

des travailleurs dans d'autres Etats membres et servir de base à des conventions collectives ainsi qu'aux législations nationales et européenne.

Nous sommes également convaincus que tous les citoyens de l'Union européenne ont le droit de bénéficier d'horaires de travail décents, qui excluent en principe les dimanches et les jours fériés. Rappelant notre soutien à l'*Alliance européenne pour le Repos dominical* (European Sunday Alliance), nous restons donc fermement attachés à son objectif de réintégrer le dimanche comme jour de repos synchronisé dans le droit européen. Le dimanche est en effet le seul jour de la semaine qui nous permette de passer du temps ensemble en tant que société et de “*jouir de ce qui ne se produit pas et ne se consomme pas, de ce qui ne s'achète ni ne se vend*”^[34] “*Un jour de repos hebdomadaire commun [...] permet aux citoyens de pouvoir participer pleinement à la vie culturelle, sportive, sociale et religieuse, de rechercher un enrichissement culturel et un bien-être spirituel et de prendre part à du bénévolat et à des activités associatives*”^[35]. Rétablir le dimanche comme jour hebdomadaire de repos dans le cadre de la révision de la *Directive européenne sur le temps de travail* démontrera donc que l'Union européenne ne se réduit pas à une union d'intérêts économiques mais qu'il s'agit d'une communauté qui place les droits et les intérêts de ses membres en tant que citoyens – et non seulement en tant qu'acteurs économiques - au centre des politiques communes.

Un travail durable qui donne de la stabilité aux générations actuelles et futures

En complément de la nécessité d'un emploi décent, le travail doit aussi être durable, que ce soit au niveau de sa dimension socio- économique ou de sa dimension écologique. L'objectif étant que le travail puisse fournir les conditions nécessaires au maintien d'une vie stable et féconde pour les générations actuelles et futures.

En réponse à des modèles de travail toujours plus flexibles, les travailleurs ont besoin de conditions d'emploi qui assurent leur permanence et leur sécurité durant toute leur vie professionnelle. Les jeunes ont besoin de stabilité pour fonder une famille, bâtir leur foyer et s'installer. Les contrats à durée déterminée, le travail à la demande et les autres nouvelles formes d'emploi qui ne produisent pas de revenus réguliers et donc durables - surtout dans le cadre de l'économie de plateforme - ne sont pas en mesure de fournir, dans de nombreux cas, l'assurance que les emplois à durée indéterminée donnaient dans le passé.

L'Union européenne pourrait jouer un rôle vital à cet égard en décourageant l'utilisation de contrats à court terme ou autres formes atypiques de travail, en particulier les contrats à zéro heure, comme mesures de réduction des coûts. S'il est vrai que ce nouveau type de travail remet en question la dichotomie traditionnelle entre employé et indépendant, il existe de nombreux cas où les plateformes agissent en tant qu'employeurs ou, plus précisément, en tant

qu'agences de travail temporaire. La Commission européenne devrait donc examiner dans quelle mesure la législation européenne existante, notamment la *Directive de l'UE sur le travail intérimaire*, est applicable à certaines plateformes. Parallèlement et dans la perspective de son prochain mandat, elle devrait également explorer la nécessité d'un nouveau cadre juridique européen pour le travail de plateforme. D'autre part, nous devons repenser notre système éducatif dans un monde du travail caractérisé par la *rapidification*. A mesure que la technologie évolue à un rythme toujours plus rapide, il en va de même pour les emplois et les besoins en compétences. Il faut donc que l'éducation ne se déroule pas uniquement aux premières étapes de la vie mais qu'elle devienne une constante qui enrichit notre développement personnel. Les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie et la formation sur le lieu de travail joueront par conséquent un rôle crucial et les Etats membres de l'Union européenne doivent évaluer comment encourager les entreprises et les employés à promouvoir ces systèmes. Une possibilité à envisager serait de mettre sur pied des comptes personnels en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de reconversion professionnelle. Comme pour les régimes de retraite, un compte de ce type pourrait être financé avec exonération fiscale par les travailleurs, les employeurs et les gouvernements et pourrait être utilisé par les travailleurs pour le paiement des opportunités d'éducation et de formation. Ce compte serait transférable d'un emploi à l'autre et fournirait des incitatifs spécifiques aux personnes à faibles revenus et aux travailleurs touchés par la transition digitale et écologique.

Néanmoins, le travail ne devient durable que s'il ne fait pas de tort ou ne détruit pas le gagne-pain des autres et s'il dispose généreusement et équitablement des dons de la création, mis à la disposition de tous[36]. Nous devrions donc être conscients du fait que dans le monde d'aujourd'hui, tout est interconnecté et que la décision que nous prenons à propos de notre mode de vie a un impact vital sur la qualité de vie de nos enfants. Notre travail ne doit donc pas être orienté par des considérations à courte vue mais être placé dans une perspective à long terme qui dépasse le paradigme actuel de création de valeur et qui respecte les droits des générations futures. De même, il est nécessaire d'examiner les effets de notre travail et de notre mode de vie sur les personnes vivant dans d'autres régions du monde, où les conséquences du changement climatique provoqué par l'homme ont déjà détérioré la vie et le travail de millions de gens. Il nous faut donc considérer le débat sur l'avenir du travail comme une occasion de repenser la prospérité et la signification plus profonde de la manière dont nous pouvons créer une valeur authentique et durable dans un monde qui vit actuellement au-delà de ses frontières planétaires.

L'Union européenne pourrait jouer un rôle de chef de file mondial dans ce processus et promouvoir de nouveaux types de professions et d'entreprises qui cherchent, en concordance avec le récit biblique, à continuer le processus de création et le soin de l'environnement. Ces dernières années, l'augmentation des emplois hautement qualifiés dans le secteur de l'efficacité énergétique et dans celui des énergies renouvelables en Europe a déjà démontré que la transition

écologique nécessaire pouvait avoir un impact positif sur le monde du travail. Les start-ups, les entreprises sociales, les coopératives et les “*intrapreneurs sociaux*” ont pris les devants en ce qui concerne la transformation de notre économie, et pourtant beaucoup d’entre eux manquent encore d’accès à un financement adéquat. Cette situation souligne la nécessité de promouvoir dans l’Union européenne des investissements durables qui soutiennent les politiques réglementaires mais qui continuent aussi à façonner le concept d’une économie européenne circulaire, à faibles émissions de carbone.

A cette fin, le secteur public en Europe pourrait donner le bon exemple en appliquant des critères plus sociaux et plus écologiques aux processus de passation de marchés afin de stimuler le développement de l’entrepreneuriat social en Europe[37]. Il sera également important d’améliorer l’environnement juridique des entreprises sociales, au niveau national comme au niveau européen, pour encourager davantage la création de nouvelles entreprises, favoriser la coopération avec des entreprises traditionnelles et promouvoir les activités transfrontalières en Europe. Sur la base de l’*Initiative d’entrepreneuriat social* (2011) et en accord avec la proposition du Parlement européen concernant un *Statut pour les entreprises à visées sociale et solidaire*[38], la Commission européenne devrait donc envisager la création d’un *label européen d’économie sociale* pour améliorer la visibilité et l’environnement juridique de ces entreprises qui travaillent pour le bien commun en Europe.

Parallèlement, l’Union européenne pourrait aider à faire de la durabilité un principe directeur du marché financier et des investissements privés. La COMECE se félicite donc que les investissements dans des infrastructures durables soient l’un des axes de la proposition d’établissement du *Fonds InvestEU* et encourage l’Union à aller de l’avant pour concrétiser son ambition de promouvoir les investissements durables sur les marchés financiers.

Un travail participatif qui permet aux employés de façonner leur environnement

“*S’il y a un mot que nous ne devons jamais nous lasser de répéter, c’est celui de dialogue*”, a souligné le Pape François dans son discours d’acceptation du Prix Charlemagne[39]. Le pape nous rappelle que le dialogue est le moyen privilégié de la “*recherche de consensus et d’accords, sans la séparer de la préoccupation d’une société juste, capable de mémoire et sans exclusions*”. Il s’ensuit que ce ne sont pas uniquement les politiques de l’Etat mais essentiellement d’abord le dialogue social[40] entre les travailleurs et les employeurs sur un même pied d’égalité qui façonneront l’environnement de travail.

Depuis *Rerum Novarum*, l’Eglise catholique prône le droit de constituer librement une association ouvrière et d’en être membre[41]. La participation des travailleurs à travers un dialogue sociale fondé sur le partenariat aide à orienter les intérêts parfois divergents des employeurs et des travailleurs dans le sens du bien commun [42]

. En effet, les pays ayant une longue tradition de dialogue social ont mieux résisté à la crise économique que l'on vient de traverser et sont moins polarisés en termes de création d'emplois dans l'échelle des revenus[43].

Il est donc surprenant que ce droit fondamental, inscrit dans les Traités européens [44], ait subi les pressions de récentes interventions politiques, en particulier au niveau européen[45]. Contrairement à cette pratique, le dialogue social ainsi que le dialogue civil doivent être inclus dans la conception et la mise en œuvre des politiques européennes dans le domaine social et dans le domaine de l'emploi afin que ces politiques mettent en place un équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs. Surtout en ce qui concerne le Semestre européen, les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile, notamment les organisations ecclésiastiques et les Eglises, devraient être consultés pour leur permettre d'apporter leurs lumières et leurs compétences au niveau du travail social quotidien.

En vue de ces objectifs, l'Union européenne devrait rester attachée à l'initiative qu'elle a prise pour donner un nouveau départ au dialogue social. Nous lançons aussi un appel aux partenaires sociaux pour qu'ils tiennent leur promesse de revivifier le dialogue social européen et de contribuer au processus d'intégration européenne en négociant et en adoptant des accords-cadres dans toute l'Union européenne.

Les organisations de travailleurs pourraient favoriser encore davantage leurs liens et leur dialogue avec les employés situés en dehors des frontières européennes. Ces travailleurs contribuent à l'économie et travaillent parfois pour la même entreprise sur le même produit, mais souvent dans des conditions moins favorables et moins durables. L'Union européenne pourrait également faciliter les conditions permettant aux syndicats et aux organisations de travailleurs de mieux représenter les intérêts des employés qui travaillent dans les nouvelles formes d'emploi et de leur permettre de participer au dialogue social.

Pour tous : Un monde du travail inclusif qui permet à tout le monde d'apporter sa contribution

Enfin, et c'est le point le plus important, un monde du travail décent, durable et participatif n'est pas exclusif mais ouvert à tous. Centré sur l'objectif du plein emploi, il doit chercher à permettre à tous de contribuer au développement d'une société juste et durable.

Comme l'explique le deuxième chapitre de ce document, le travail représente bien plus qu'une source de revenus, il nous aide à prendre soin de la création, à nous définir et à nous intégrer dans la société ainsi qu'à déployer la riche croissance personnelle qui est inhérente à chacun de nous. C'est pourquoi, dans la réalité sociale mondiale actuelle, au-delà des intérêts limités des entreprises et d'une rationalité économique discutable, il est nécessaire que *« l'on continue à se donner comme objectif prioritaire l'accès au travail pour tous »* » (LS 127).

L'idée d'accorder sans conditions un revenu de base à chaque citoyen a gagné en importance au cours de ces derniers mois. Et pourtant, alors que les partisans et les adversaires de ce système discutent des différents modèles, il reste de nombreuses questions à résoudre : ce revenu peut-il devenir une alternative appropriée au régime actuel de sécurité sociale et permettre aux personnes d'avoir davantage de temps pour leur famille et leur engagement civique ? Serait-il équitable que l'Etat accorde à tout le monde le même montant alors que certaines personnes ont besoin d'un soutien plus important pour vivre dans la dignité en raison de leur maladie ? Un tel système permettrait-il aux plus vulnérables de participer pleinement à la société ou ceux-ci auraient-ils le sentiment d'être négligés par la société et mis sur le côté par cette somme d'argent ? Si l'on réfléchit à tous ces éléments, on se rend compte qu'une aide au revenu sans conditions ne semble pas être la panacée du défi complexe du chômage et de la pauvreté. Le Pape François nous rappelle que le travail décent et durable nous oint de dignité et *« qu'il doit [donc] être clair que le véritable objectif à atteindre n'est pas un "revenu pour tous" mais le "travail pour tous" ! Car sans travail, sans travail pour tous, il n'y aura pas de dignité pour tous »* [46].

Il est demandé en fait à la société de veiller à ce que personne ne se sente laissé pour compte et coupé de l'évolution technologique et sociétale. Ceci fait référence à la fois aux effets de la digitalisation sur les emplois de routine et à l'impact de la transition écologique sur les nombreux travailleurs qui sont employés dans les industries à forte intensité de carbone en Europe. Si le grand public a le sentiment que son intérêt à l'égard des emplois stables ne compte pas dans la transition écologique, son large soutien aux politiques de changement climatique pourrait commencer à se désagréger. Gérer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone commence donc par soutenir les travailleurs les plus touchés par ces changements. Ceci nécessitera certainement de prévoir davantage de fonds pour les programmes de formation, l'orientation professionnelle et les programmes d'aide régionale mais facilitera la justesse de la transition digitale et de la transition écologique pour tous.

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), qui vient en aide aux travailleurs européens dont les emplois ont été remplacés par la libéralisation du commerce depuis 2007, peut venir compléter les programmes nationaux dans la gestion de la transition. L'Union européenne pourrait transformer le FEM en un Fonds européen de la Transition, augmenter son financement et élargir son champ

d'application afin de venir aussi en aide aux travailleurs touchés par la transition nécessaire vers une économie digitale, à faibles émissions de carbone. La COMECE se félicite que la Commission européenne ait soumis cette recommandation lors des négociations actuelles sur le nouveau Cadre financier pluriannuel et encourage les États membres et le Parlement européen à soutenir cette proposition[47].

En outre, l'Union européenne et ses États membres pourraient étudier la possibilité de mieux réintégrer les chômeurs de longue durée en leur offrant une aide personnalisée pour la recherche d'emploi, une formation, une aide socio-éducative et, le cas échéant, des emplois financés par des fonds publics afin de faciliter leur futur accès au marché traditionnel du travail. L'Église catholique, avec ses mouvements et ses organismes, a une longue expérience de l'orientation et du soutien des chômeurs de longue durée et elle est disposée à partager ses bonnes pratiques[48].

Dans la perspective d'une économie au service du développement humain intégral, il faut continuer d'encourager les entreprises à investir dans les personnes et à remplir leur noble vocation de générer de la prospérité et de créer de l'emploi. Toutefois, les taux d'imposition moyens dans l'Union européenne en matière de main-d'œuvre restent considérablement supérieurs à l'impôt sur le capital et se sont accrus depuis 2009, alors que les impôts les plus élevés sur le revenu des sociétés ont baissé au cours de la même période[49]. Dans le cadre d'une économie qui exige de plus en plus de capitaux, nous encourageons donc l'Union européenne et ses États membres à rééquilibrer les impôts à payer entre le capital et la main-d'œuvre et à mieux saisir la valeur ajoutée générée par les robots ainsi que par les transactions sur les actifs immatériels, les informations et les données. En ciblant les bénéficiaires, l'Union européenne doit se concentrer sur l'élimination des différences entre les systèmes nationaux et des régimes préférentiels qui permettent l'évasion fiscale. Nous soutenons donc la proposition d'une *Assiette fiscale commune consolidée pour l'impôt des sociétés* (ACCIS) et encourageons vivement le Conseil de l'UE à arriver rapidement à une décision. Ceci prouvera que l'Union ne se réduit pas à un ensemble de groupes d'intérêt, mais qu'il s'agit d'une *communauté unique qui se soutient et qui s'aide*[50]. Nous rappelons aussi la proposition des évêques de la COMECE de créer une taxe sur les transactions financières à l'échelle de l'Union européenne, qui permettrait de réduire la volatilité du marché, de freiner les spéculations excessives et d'aider à rétablir la justice fiscale⁶⁰.

Une fiscalité plus équitable peut contribuer à mobiliser les ressources nécessaires pour renforcer les régimes nationaux et européen de sécurité sociale et soutenir la transformation vers un avenir du travail qui soit plus décent, durable, participatif et surtout inclusif.

Recommandations

Pour une vision d'un monde du travail décent, durable et participatif pour tous, la contribution propose aux institutions de l'UE les 17 recommandations suivantes :

Prérequis : une économie au service du développement humain intégral

1. Promouvoir le développement humain intégral : nous encourageons l'UE et ses États membres à orienter leurs politiques vers l'objectif du Traité de l'UE pour une économie sociale de marché. À cette fin, l'UE devrait respecter de manière stricte les objectifs en matière de climat, d'emploi et de pauvreté de la stratégie *Europe 2020* et placer les *Objectifs de développement durable* au centre d'une nouvelle stratégie pour 2030.

2. Rééquilibrer liberté économique et droits sociaux : l'UE devrait rapidement traduire le Socle européen des droits sociaux en actions politiques concrètes en utilisant tous les instruments politiques, y compris les législations, le Semestre européen, les fonds européens et le dialogue social européen.

Nous espérons que cet engagement de haut niveau façonnera les politiques de l'UE au-delà des élections européennes.

Un monde du travail décent...

3. Garantir des conditions de travail décentes dans tout type d'emploi : les législations européennes devraient garantir que toute personne travaillant sous le contrôle de quelqu'un bénéficie d'un ensemble de droits exécutoires, y compris la protection médicale et sécuritaire, l'accès aux formations et aux informations obligatoires. En outre, l'UE et ses États membres devraient veiller à ce que tous les citoyens de l'UE, quelle que soit leur relation de travail, aient accès à une protection sociale adéquate.

4. Respecter les normes internationales du travail : avec ses États membres, l'UE devrait devenir un chef de file mondial dans la défense, la promotion et la mise en œuvre des normes internationales en termes de droit du travail, notamment la *Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales* et la *Politique sociale* ainsi que les négociations en cours sur un *Traité contraignant des Nations Unies sur les droits humains et le commerce*. La Commission

européenne devrait également intégrer systématiquement ces normes du travail comme condition préalable dans ses accords de libre-échange.

5. Promouvoir la reconnaissance du travail familial et du bénévolat : en élevant leurs enfants et en s'occupant des personnes âgées, les membres d'une famille assurent un service vital pour le bien commun. Par conséquent, ils devraient avoir accès à une assurance maladie et avoir droit à une pension adéquate. En outre, l'UE devrait mieux valoriser la contribution du bénévolat en tant qu'expression active de la citoyenneté et promouvoir la reconnaissance et la validation des qualifications non-formelles et informelles acquises grâce au bénévolat.

6. Faciliter les échanges de bonnes pratiques concernant les horaires de travail décents : la popularisation des outils de travail mobiles a facilité la tendance vers une culture de la disponibilité permanente. Nous appelons donc l'Union européenne à garantir des horaires de travail respectant la santé, la sécurité et la dignité humaine des travailleurs par le biais d'une révision de la *Directive sur le temps de travail* et d'autres législations pertinentes, notamment le *Droit à la déconnexion* récemment adopté par la France.

7. Réintégrer la protection du dimanche dans le droit de l'UE : alors que de plus en plus de citoyens de l'UE travaillent les jours fériés et le dimanche, nous recommandons que l'UE protège le dimanche, en tant que jour de repos collectif, en révisant l'actuelle *Directive sur le temps de travail*.

... durable ...

8. Promouvoir un emploi stable et plus sûr : l'UE devrait décourager l'utilisation de contrats à court terme ou d'autres formes de travail atypiques, en particulier les contrats à zéro heure, comme mesures de réduction des coûts, et contribuer à convertir le travail temporaire en emploi permanent. Afin d'améliorer la protection des travailleurs dans l'économie collaborative, la Commission européenne devrait également examiner la nécessité d'une *Directive de l'UE sur le travail de plateforme* et dans quelle mesure la *Directive de l'UE relative au travail intérimaire* est applicable aux plateformes en ligne.

9. Repenser la notion d'éducation : dans l'enfance et la jeunesse, l'éducation jette les bases d'une vie autonome et indépendante, mais dans un monde du travail évoluant rapidement, elle devrait devenir l'élément constant de la vie

professionnelle. La Commission européenne devrait donc faciliter l'échange des meilleures pratiques en matière de promotion des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie. La Commission européenne devrait, en particulier, évaluer avec les États membres la possibilité d'introduire un compte d'activité que chaque travailleur pourrait utiliser pour payer ses études et se recycler.

10. Promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat respectueux de la création : l'UE devrait devenir un chef de file dans la promotion des professions et des entreprises respectueuses de l'environnement. À cette fin, la COMECE recommande à l'UE de stimuler le développement des entreprises sociales. Conformément au rapport du Parlement européen relatif à un *Statut pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire*, l'UE devrait envisager de créer un label européen de l'économie sociale et promouvoir ces modèles d'entreprise dans les marchés publics.

11. Faire de la durabilité un principe directeur de l'investissement privé : l'un des prérequis à la création de main-d'œuvre durable est que les conditions d'investissement soient orientées vers le bien commun. Alors que la COMECE se félicite du fait que l'infrastructure durable soit l'un des quatre domaines d'action du projet de Fonds *InvestEU*, elle encourage l'UE à mettre pleinement en œuvre son *Plan d'action sur la finance durable* en vue de libérer les investissements potentiels pour la création d'emplois durables à la fois pour la personne humaine et l'environnement.

... participatif ...

12. Renforcer la participation des partenaires sociaux, de la société civile et des Églises au Semestre européen :

l'UE devrait encourager le dialogue avec ces acteurs et les impliquer dans la conception et la mise en œuvre des politiques européennes sociales et sur le travail, notamment par le biais du *Semestre européen*. Cela renforcera l'adhésion et favorisera une mise en œuvre sans heurts des mesures politiques.

13. Redynamiser le dialogue social à tous les niveaux : l'UE et les États membres devraient promouvoir le dialogue social en vue du bien commun à tous les niveaux. Ce dialogue devrait permettre aux employés et aux employeurs de façonner ensemble leurs conditions de travail et de contribuer dans un partenariat tripartite avec l'État à la formulation de politiques relatives au travail. L'UE devrait en particulier encourager la négociation d'accords-cadres autonomes à l'échelle de l'UE.

14. Adapter le dialogue social à l'environnement postindustriel : les nouvelles formes d'emploi et le monde du travail plus ségréatif remettent en cause les modèles traditionnels de négociations collectives et de dialogue social. Dans ce contexte, les syndicats devraient être aidés à adapter leurs modèles de campagne et de plaidoyer afin de représenter plus efficacement les intérêts et les droits de tous les travailleurs de l'UE.

... pour tous.

15. Aider les travailleurs dans la transition vers le nouveau monde du travail: nous recommandons de renforcer le soutien aux travailleurs touchés par cette transition et suggérons de transformer le *Fonds d'ajustement à la Mondialisation* (FEM) en un fonds européen de la transition, doté de plus de ressources et destiné à aider les travailleurs à s'adapter au nouveau monde du travail.

16. Développer des programmes sur mesure pour lutter contre le chômage de longue durée : l'UE et ses États membres devraient explorer la possibilité de mieux réintégrer les chômeurs de longue durée en leur offrant une aide sur mesure à la recherche d'emploi, des formations, une aide socio-éducative et - le cas échéant - des emplois financés par des fonds publics afin de faciliter leur futur accès au marché traditionnel du travail.

17. Promouvoir la justice fiscale entre le travail et le capital:

une fiscalité plus équitable peut aider à mobiliser des ressources pour financer une transition juste dans le monde du travail. Nous encourageons donc le Conseil de l'UE à améliorer la taxation de l'économie numérique et à convenir d'une Directive globale sur l'*Assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés* (ACCIS), capable d'éliminer les déséquilibres et les régimes préférentiels permettant l'évasion fiscale. De plus, nous rappelons la proposition des évêques de la COMECE de créer une taxe sur les transactions financières à l'échelle de l'UE qui contribuera à réduire la volatilité des marchés, à freiner la spéculation

excessive et enfin à rétablir la justice fiscale.

Annexe

Cette contribution a été élaborée sous la responsabilité de **Mgr Antoine Hérouard**, Evêque auxiliaire de Lille (France) et Président de la Commission de la COMECE pour les affaires sociales, et de son prédécesseur **Mgr Gianni Ambrosio**, Evêque de Piacenza (Italie), en étroite collaboration avec :

Les experts de la commission pour les affaires sociales de la Comece

Jesús Avezuela Cárcel (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Espagne)
Matthias Belafi (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Allemagne pour la période 2015-2018)
Simona Beretta (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Italie)
Emer Crooke (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Irlande, depuis 2018)
Sr Marie-Laure Dénès OP (expert délégué de la Conférence des Evêques de France)
Ján Fabicovic (expert délégué de la Conférence épiscopale de Slovaquie)
Kevin Flanagan (expert délégué ad interim de la Conférence épiscopale d'Angleterre & du Pays de Galles)
Jakub Jinek (expert délégué de la Conférence épiscopale de Tchéquie)
Conn MacGabhann (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Irlande pour la période 2016-2018)
Philip McCarthy (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Angleterre & du Pays de Galles)
João Pereira (expert délégué de la Conférence épiscopale du Portugal)
Shannon Pfohman (Invité permanent de Caritas Europa)
Fr. Olivier Poquillon o.p. (Secrétaire Général de la COMECE)
Severin Renoldner (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Autriche)
Victor Scheffers (expert délégué de la Conférence épiscopale des Pays-Bas)
Christoph Schinke (expert délégué de la Conférence épiscopale d'Allemagne *ad interim* depuis 2018)
Markus Vennwald (Secrétariat de la COMECE)
Peter Verhaeghe (Invité permanent de Caritas Europa)
Johan Verstraeten (expert délégué de la Conférence épiscopale de Belgique)

Organisations et mouvements consultés

- Centre de recherche et d'action sociales (CERAS), Paris
- European Christian Workers Movement (ECWM)
- European Centre for Workers' Questions (EZA)
- International Christian Union of Business Executives (UNIAPAC)

- **International Co-ordination of Young Christian Workers (ICYCW)**
- **International Young Christian Workers (IYCW)**
- **Jesuit European Social Centre (JESC)**
- **Justice and Peace Europe**

[1] Cf. Pape François (2017), *Discours à l'occasion de la rencontre avec le monde du travail* - Visite pastorale à Gênes : <https://bit.ly/2x4rNWE>

[2] Pape Léon XIII (1891), *Rerum Novarum* - Encyclique sur le capital et le travail

[3] Cf. Concile œcuménique de Vatican II (1965), *Constitution pastorale sur l'Eglise dans le monde de ce temps* - *Gaudium et Spes*, GS 78.

[4] <http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--fr/index.htm>

[5] Pape François (2013), Audience générale Place Saint Pierre à l'occasion de la Fête du Travail : <https://bit.ly/2Og79tU>

[6] Eurofound (2015), *New forms of Employment, rapport de recherche*, p. 106 : [https:// bit.ly/2FS2nOc](https://bit.ly/2FS2nOc)

[7] Commission européenne (2018), *Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2018*, p.60 : <https://bit.ly/2JyUWxn> ; cf. aussi Eurofound (2017), *Occupational Change and Wage Inequality* - European Jobs Monitor 2017, p. 34 : <https://bit.ly/2KKoB8G>

[8] Katholische Arbeitnehmer-Bewegung e. V. (KAB), Stiftung Zukunft der Arbeit und der sozialen Sicherung (ZASS), Jugendbildungs- und Freizeitgestaltungsverein der KAB (Jubi e. V.) & Weltnotwerk e. V. der KAB (2018): *Zukunft der Arbeit – Arbeit 4.0, Digitalisierung, Menschenwürde*, p. 12, Kettler Verlag GmbH Köln.

[9] Eurofound (2017), *In-work Poverty in the EU*, rapport de recherche, p. 3 : <https://bit.ly/2wkFCO6>

[10] Eichhorst, Werner (2017), *Labour Market Institutions and the Future of Work: Good Jobs for All*, Institute of Labour Economics (IZA), Policy Paper No. 122: <https://bit.ly/2wkIKyX> ; ibid. (2015), *Do we have to be afraid of the Future of Work?*, Institute of Labour Economics (IZA), Policy Paper No. 102, p.19 : <https://bit.ly/2jDscsF>

[11] Eurofound (2017), *Occupational Change and Wage Inequality* - European Jobs Monitor 2017, p.14, <https://bit.ly/2KKoB8G>

[12] Cf. Eurofound (2015), *New forms of Employment, rapport de recherche*, p. 106, [https:// bit.ly/2FS2nOc](https://bit.ly/2FS2nOc)

[13] Cf. Commission européenne (2018), *Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2018*, p.59, <https://bit.ly/2JyUWxn>

[14] Turk, Žiga (2018), *The future of Work: Robots Cooking Free Lunches?*, Wilfried Martens Centre for European Studies publication, p. 33 : <https://bit.ly/2NCKxXr>

[15] Degryse, Christophe (2016), *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, Document de travail de l'ETUI (Institut Syndical européen) 2016.02, p. 34 : [https:// bit.ly/2IlkfGA](https://bit.ly/2IlkfGA)

[16] Ibid.

[17] Turk, Žiga (2018), *The future of Work: Robots Cooking Free Lunches?*, Wilfried Martens Centre for European Studies publication, p.33.

[18] EU-OSHA (2014) *Psychosocial risks in Europe – Prevalence and strategies for prevention*: <https://bit.ly/1OD04N0>

[19] Congrégation pour la Doctrine de la Foi & Dicastère pour le Service du Développement humain intégral (2018), *Oeconomicae et pecuniariae quaestiones – Considérations pour un discernement éthique sur certains aspects du système économique et financier actuel*, OPQ 3.

[20] Conseil de l'Europe (1996), *Charte sociale européenne* (révisée), Art. 2 (5).

[21] Cf. Pape François (2017), *Discours aux participants de la Conférence “(Re)thinking Europe”* organisée par la COMECE en collaboration avec la Secrétairerie d'Etat : <https://bit.ly/2KKrkig> ; cf. aussi Develtere, Patrick (2016), *A Plea for Qualitative Growth: Quality is better than more*, beweging.net.

[22] Cf. Pape François (2017), *Discours à l'occasion de la rencontre avec le monde du travail - Visite pastorale à Gênes* : <https://bit.ly/2x4rNWE>

[23] Telles que la *Mondragon Corporation* établie au pays basque en Espagne et fondée en 1956 par le prêtre catholique José Maria Arizmendiarieta.

[24] Un “intrapreneur social” est un salarié qui promeut au sein de son entreprise des produits et des services innovants, ayant un impact social positif plus large

[25] Pape François (2014), *Message à la rencontre annuelle du Forum économique mondial de Davos-Klosters*, citant *Evangelii Gaudium*, [EG 203](#).

[26] Conseil pontifical Justice et Paix (2014), *What does it mean to say that business is a vocation* : <https://bit.ly/2J6n1fd>

[27] Commission européenne (2018), *The Resilience of EU Member States to the Financial and Economic Crisis – What are the Characteristics of Resilient Behaviour?*

– JRC Science for Policy Report, p. 23 : <https://bit.ly/2urjRxa>

[28] Cf. Pape François (2016), *Discours d'acceptation à la remise du Prix Charlemagne* : <https://bit.ly/24BFExe>

[29] Cf. COMECE (2011), *Une communauté européenne de solidarité et de responsabilité – Déclaration des évêques de la COMECE sur l'objectif d'une économie sociale de marché compétitive dans le Traité de l'UE*, p. 9 : <https://bit.ly/2cFWwRE>

[30] Cf. Article 3 du Traité sur l'Union européenne (TUE).

[31] Cf. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

[32] Cf. Conseil de l'Europe (1996), *Charte sociale européenne* (révisée), Art. 4(1).

[33] Pape François (2017), Discours à la réunion des représentants du monde du travail - Visite pastorale à Gênes : <https://bit.ly/2x4rNWE>

[34] Pape François (2015), Audience générale sur la famille – 22. Célébrations : [https:// bit.ly/1j7CP4S](https://bit.ly/1j7CP4S)

[35] European Sunday Alliance (2011), *Déclaration fondatrice portant création de l'Alliance européenne pour le repos dominical “Ensemble pour des horaires décents !”*, p. 2 : <https://bit.ly/2xg4Ek7>

[36] Congrégation pour la Doctrine de la Foi & Dicastère pour le Service du Développement humain intégral (2018), *Oeconomicae et pecuniariae quaestiones – Considérations pour un discernement éthique sur certains aspects du système économique et financier actuel*, OPQ 2.

[37] Commission européenne (2016), *Faire progresser les entreprises sociales et l'économie sociale*, un appel à l'action lancé par le Groupe d'experts de la Commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES) : <https://bit.ly/2uiAM5Q>

[38] Parlement européen (2018), *Rapport du PE contenant des recommandations à la Commission relatives à un statut pour les entreprises à visées sociale et solidaire* (2016/2237(INL)) : <https://bit.ly/2uklhKY>

[39] Pape François (2016), *Discours d'acceptation à la remise du Prix Charlemagne* : <https://bit.ly/24BFExe>

[40] Ce dialogue inclut toutes les formes d'échanges entre travailleurs et employeurs, ainsi que le partenariat tripartite avec l'État, y compris la *Troisième Voie*, telle qu'appliquée par les Églises catholique et protestante en Allemagne.

[41] Cf. Pape Léon XIII (1891), *Rerum Novarum* - Encyclique sur le capital et le travail, [RN 54](#) ; Pape Saint Jean-Paul II (1981), *Laborem Exercens* – Encyclique sur le travail humain à l’occasion du 90e anniversaire de l’encyclique *Rerum Novarum*, [LE 20](#) ; Concile œcuménique de Vatican II (1965), *Constitution pastorale sur l’Eglise dans le monde de ce temps* - *Gaudium et Spes*, [GS 82](#) et [GS 99](#).

[42] Cf. Pape François (2017), Rencontre avec le monde du travail, les chômeurs, les représentants d’UNINDUSTRIA, des syndicats, de la Confédération nationale des coopératives et de Legacoop - Visite pastorale à Bologne : <https://bit.ly/2HZHcMg>

[43] Eurofound (2017), Occupational Change and Wage Inequality - European Jobs Monitor 2017, p.14, <https://bit.ly/2KKoB8G>

[44] Art. 152-155 du Traité sur le Fonctionnement de l’Union européenne, voir aussi Art. 28 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union Européenne.

[45] Les Programmes d’adaptation économique, souvent appelés programmes de recapitalisation, sont des protocoles d’accord sur l’aide financière. Depuis 2010, la Grèce, le Portugal, l’Irlande et Chypre ont signé ces accords avec la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds Monétaire International pour faire face à leurs crises de la dette souveraine

[46] Cf. Pape François (2017), Discours à l’occasion de la rencontre avec le monde du travail - Visite pastorale à Gênes : <https://bit.ly/2x4rNWE> ; *Laudato si*’, Encyclique sur la Sauvegarde de la maison commune, [LS 124](#) et [LS 128](#)

[47] Cf. Commission européenne (2018), *Proposition de Règlement du Parlement européen et du Conseil relatif au Fonds européen d’ajustement à la mondialisation* (FEM), Art. 2 (2) : <https://bit.ly/2L5EEAZ>

[48] Par exemple, l’action pour l’emploi (Aktion Arbeit) du diocèse de Trèves en Allemagne ou la Fondation épiscopale du Chômage à Linz, en Autriche (Bischöfliche Arbeitslosenstiftung Linz).

[49] Commission européenne (2017), *Taxation Trends in The European Union – Data for the EU Member States, Iceland and Norway* : <https://bit.ly/2w05d24>

[50] Cf. Pape François (2017), Discours aux participants de la Conférence “(Re)thinking Europe” organisée par la COMECE en collaboration avec la Secrétairerie d’Etat : <https://bit.ly/2KKrkiq>

Pour citer l’article : <https://www.doctrine-sociale-catholique.fr/textes-des-conferences-episcopales-francophones/271-faconner-l-avenir-du-travail>